МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ КОРАБЛЕБУДУВАННЯ
імені адмірала Макарова
Навчально-науковий гуманітарний інститут
Кафедра соціально-гуманітарних дисциплін

ЗАТВЕРДЖЕНО
Проректор з науково-педагогічної роботи
_____ Слободян С. О.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
Program of the Discipline

ІНСТРУМЕНТАРІЙ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Artificial Intelligence Toolset in Human Resource Management

рівень вищої освіти перший (бакалаврський)

тип дисципліни вибіркова

мова викладання українська

Миколаїв – 2024 р.

Робоча програма навчальної дисципліни *«ІНСТРУМЕНТАРІЙ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ»* «26 » жовтня 2024 року. 14 с.

Розробник: *Кравчук О.Ю., кандидат політичних наук, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін та філософії .*

Проєкт робочої програми навчальної дисципліни *«ІНСТРУМЕНТАРІЙ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ»* розглянуто на засіданні *кафедри соціально-гуманітарних дисциплін та філософії*
Протокол №3 від « 01» листопада 2024 р.
Завідувач кафедри Олена ГОГОРЕНКО

Проєкт робочої програми навчальної дисципліни *«ІНСТРУМЕНТАРІЙ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ»* розглянуто Навчально-методичною комісією *Навчально-наукового гуманітарного інституту*
Протокол № 9 від «14» листопада 2024 р.
Голова Олег БОБІНА

Проєкт робочої програми навчальної дисципліни *«ІНСТРУМЕНТАРІЙ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ »* погоджено з навчальним відділом
Начальник відділу Андрій ЛАБАРТКАВА

Робоча програма навчальної дисципліни *«ІНСТРУМЕНТАРІЙ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ»* затверджено Навчально-методичною радою НУК
Протокол № 9 від « 27» листопада 2024 р.
Голова НМР НУК Сергій СЛОБОДЯН

© НУК, 2024

ЗМІСТ

Вступ

1. Опис навчальної дисципліни……5

2. Мета вивчення навчальної дисципліни……5

3. Передумови для вивчення дисципліни…….5

4. Очікувані результати навчання……..6

5. Програма навчальної дисципліни……..6

6. Методи навчання, засоби діагностики результатів навчання та методи їх демонстрування……8

7. Форми поточного та підсумкового контроля…….9

8. Критерії оцінювання результатів оцінювання……..12

9. Рекомендовані джерела інформації…….....13

ВСТУП

Анотація

Курс має за мету ознайомлення студентів з теоретичними основами, механізмами та методами використання технологій штучного інтелекту в системі управління персоналом.

Метою вивчення дисципліни «Інструментарій штучного інтелекту в управлінні персоналом» є ознайомлення студентів з основними напрямами застосування технологій штучного інтелекту в управлінні персоналом.

Дисципліна «Інструментарій штучного інтелекту в управлінні персоналом»» пропонує студентам до вивчення наступні питання: види та особливості штучного інтелекту, роль ШІ в автоматизації бізнес-процесів, етичні питання та виклики використання ШІ, програмне забезпечення для автоматизації рекрутингу, управління базою кандидатів.

Навчальний курс « Інструментарій штучного інтелекту в управлінні персоналом»» охоплює основні теми, ознайомлення з якими забезпечує напрацювання у слухачів навичок і вмінь, формування сучасних теоретичних і практичних знань застосування штучного інтелекту у\в управлінні персоналом. На основі широкого використання зарубіжної та вітчизняної літератури, значного масиву новітнього матеріалу аналізуються закономірності взаємодії методів управління персоналом з системою засобів штучного інтелекту, особливості використання технологій ШІ з метою формування ефективної командної роботи.

Ключові слова: управління, штучний інтелект, інструментарій, ризики, адміністрування, планування, кадри, персонал, кібербезпека.

Abstract

The course aims to introduce students to the theoretical foundations, mechanisms and methods of using artificial intelligence technologies in the personnel management system.

The purpose of studying the discipline "Artificial Intelligence Toolkit in Personnel Management" is to acquaint students with the main areas of application of artificial intelligence technologies in personnel management.

The discipline "Artificial Intelligence Toolkit in Personnel Management" offers students to study the following issues: types and features of artificial intelligence, the role of AI in business process automation, ethical issues and challenges of using AI, software for recruiting automation, candidate database management.

The training course "Toolkit of artificial intelligence in personnel management"" covers the main topics, familiarization with which ensures the training of students' skills and abilities, the formation of modern theoretical and practical knowledge of the use of artificial intelligence in personnel management. On the basis of the wide use of foreign and domestic literature, a significant array of the latest material, the regularities of the interaction of personnel management methods with the system of artificial intelligence tools, the peculiarities of the use of AI technologies for the purpose of forming effective teamwork are analyzed.

Key words: management, artificial intelligence, tools, risks, administration, planning, personnel, personnel, cyber security.

1.ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

<table>
<tr><td rowspan="2">Найменування показників</td><td rowspan="2">Галузь знань, спеціальність (освітня програма), освітній рівень</td><td colspan="2">Характеристика навчальної дисципліни</td></tr>
<tr><td>денна форма навчання</td><td>заочна форма навчання</td></tr>
<tr><td>Кількість кредитів – 5</td><td rowspan="3"></td><td colspan="2">Вибіркова</td></tr>
<tr><td>Модулів – 1</td><td colspan="2">Рік підготовки:</td></tr>
<tr><td>Змістових модулів – 3</td><td>3-й</td><td>3-й</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Електронна адреса РПНД на сайті Університету</td><td rowspan="8"></td><td colspan="2">Семестр</td></tr>
<tr><td>5-й</td><td>5-й</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Загальна кількість годин – 150</td><td colspan="2">Лекцій</td></tr>
<tr><td>30 год.</td><td>6 год.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Семінарські</td></tr>
<tr><td>30 год.</td><td>6 год.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Самостійна робота</td></tr>
<tr><td>90 год.</td><td>138 год.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Тижневих годин для денної форми навчання:
аудиторних – 3;
самостійної роботи студента – 5.</td><td rowspan="2">Освітній рівень:
перший (бакалаврський)</td><td colspan="2">Вид контролю: залік</td></tr>
<tr><td colspan="2">Форма контролю:
комбінована</td></tr>
</table>

2.МЕТА ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Метою вивчення навчальної дисципліни є набуття фахівцями компетенцій в, управлінні персоналом з урахуванням технологій штучного інтелекту, формування знань та навичок, необхідних для успішного процесу управління персоналом, включаючи стратегії інтеграції сучасних технологій та інновацій.

Завдання курсу:

- сформувати у студентів наукові уявлення про управління персоналом, предметні області, принципи та напрямки дослідження;
- створити у студентів цілісне уявлення про систему управління персоналом у взаємодії з інструментами штучного інтелекту, його роль в сучасному світі;
- проаналізувати функції штучного інтелекту в системі управління персоналом;
- навчити студентів основам управлінням базою кандидатів, методами формування колективу, залучаючи соціальні мережі;;
- ознайомити з процесом навчання персоналу за допомогою ШІ.

3.ПЕРЕДУМОВИ ДЛЯ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Передумов вивчення дисципліни немає, так як вона є вибірковою.

4.ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

У результаті вивчення дисципліни студент буде:

- знати основоположні проблеми в області управління персоналом за допомогою засобів та методів ШІ;
- вміти самостійно орієнтуватись у виборі інструментів ШІ в процесі управління персоналом.

5.ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Змістовий модуль 1. Роль штучного інтелекту в сфері управління персоналом

Тема 1. Поняття, види, можливості штучного інтелекту.

1. Історія, основи, ключові поняття та технології.
2. Машинне навчання, нейронні мережі, глибинне навчання.
3. Види ШІ: вузький та загальний штучний інтелект.
4. Можливості та обмеження сучасного ШІ.
5. Приклади застосування ШІ у різних галузях.

Література: [4], с. 68-98

Тема 2. Сфери застосування ШІ у бізнесі та управлінні персоналом.

1. Роль ШІ в автоматизації бізнес-процесів.
2. ШІ в управлінні персоналом: огляд напрямків.
3. Приклади впровадження ШІ у великих компаніях.
4. Виклики та потенціал використання ШІ у HR.
5. Порівняння ефективності традиційних та автоматизованих HR-процесів.

Література:[2], с. 33-45

Тема 3. Етичні питання та виклики використання ШІ в управлінні персоналом.

1. Прозорість алгоритмів: чому це важливо.
2. Проблема упередженості ШІ та її вплив на прийняття рішень.
3. Конфіденційність та безпека персональних даних.
4. Соціальні наслідки автоматизації HR-процесів.
5. Відповідальність компаній за рішення, прийняті ШІ.

Література: [1], с. 13-24.

Тема 4. Технологічний стек у ШІ для HR.

1. Огляд платформ та інструментів для HR-аналітики.
2. Програмне забезпечення для автоматизації рекрутингу.
3. Системи управління навчанням із застосуванням ШІ.
4. Використання хмарних рішень для зберігання даних.
5. Інтеграція HR-систем із ШІ-платформами.

Література: [5], с. 22-34.

Тема 5. Основні етапи впровадження ШІ в HR-процеси.

1. Постановка цілей та визначення завдань.
2. Вибір відповідного інструментарію ШІ.
3. Адаптація HR-процесів під нові технології.
4. Навчання та залучення співробітників до роботи з ШІ.
5. Моніторинг ефективності впроваджених технологій.

Література: [8], с. 16-36.

Змістовий модуль 2. Підбір персоналу з використанням технологій ШІ

Тема 6. ШІ в рекрутингу.

1. Автоматизація пошуку кандидатів: переваги та недоліки.
2. Інструменти для аналізу резюме та попереднього відбору.
3. Критерії відбору за допомогою алгоритмів.
4. Використання даних для формування профілю кандидата.
5. Порівняння ефективності традиційного та автоматизованого відбору.

Література: [2], с. 20-29.

Тема 7. Алгоритми та системи рекомендацій у рекрутингу.

1. Принцип роботи алгоритмів рекомендацій.
2. Використання великих даних для аналізу кандидатів.
3. Методи оцінки відповідності кандидатів посаді.
4. Підвищення точності рекомендаційних систем.
5. Виклики та проблеми рекомендацій у HR.

Література: [4], с. 54-79.

Тема 8. Застосування чат-ботів у процесі підбору персоналу.

1. Роль чат-ботів у проведенні попередніх інтерв'ю.
2. Приклади та функціональні можливості чат-ботів для HR.
3. Налаштування сценаріїв для оцінки кандидатів.
4. Переваги та обмеження використання чат-ботів.
5. Ефективність та відгуки користувачів про чат-ботів.

Література: [3], с. 35-41.

Тема 9. Оцінка навичок кандидатів за допомогою ШІ.

1. Платформи для тестування навичок.
2. Інструменти для оцінки технічних і м'яких навичок.
3. Прогнозування успішності кандидата за результатами тестів.
4. Оцінка відповідності корпоративним цінностям.
5. Аналіз результатів тестів для прийняття рішень.

Література:[2], с. 33-45

Змістовний модуль 3. Розвиток та навчання персоналу за допомогою ШІ.

Тема 10. Управління базою кандидатів.

1. Системи управління даними кандидатів (ATS).
2. Методи організації та збереження даних.
3. Автоматизація аналізу та вибору кандидатів з бази.
4. Використання ШІ для оновлення профілів кандидатів.
5. Розумна фільтрація даних для швидкого доступу.

Література: [1], с. 13-24.

Тема 11. Розвиток та навчання персоналу за допомогою ШІ.

1. Створення персоналізованих програм навчання.
2. Аналіз даних про навички працівників.
3. Розробка індивідуальних траєкторій розвитку.
4. Використання ШІ для визначення тем навчання.
5. Переваги індивідуалізації навчання для бізнесу.

Література: [5], с. 22-34.

Тема 12. Застосування чат-ботів для інтерактивного навчання.

1. Роль чат-ботів у навчальному процесі.
2. Налаштування чат-ботів для інтерактивного навчання.
3. Методи мотивування працівників до навчання.

4. Моніторинг прогресу через чат-боти.
5. Приклади успішного застосування чат-ботів у навчанні.
Література: [3], с. 16-36.

Тема 13. Аналіз навчальних даних та оцінка результатів навчання.

1. Метрики для оцінки успішності навчання.
2. Використання ШІ для обробки даних.
3. Виявлення прогалин у знаннях працівників.
4. Роль ШІ у зворотному зв'язку для працівників.
5. Звітування та прийняття рішень на основі даних.
Література: [2], с. 20-29.

Тема 14. Моніторинг продуктивності за допомогою інструментів ШІ.

1. Інструменти для відстеження робочих процесів.
2. Підвищення точності оцінки продуктивності.
3. Аналіз поведінкових даних.
4. Проблеми етики та конфіденційності.
5. Порівняння методів оцінки продуктивності.
Література: [7], с. 54-79.

Тема 15. Передбачувальна аналітика у HR.

1. Використання предиктивної аналітики у прийнятті рішень.
2. Моделі прогнозування продуктивності.
3. Передбачення плинності кадрів.
4. Використання ШІ для управління ризиками.
5. Приклади передбачувальної аналітики у HR.
Література: [1], с. 35-41.

Тематичний план навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин							
	денна форма навчання				заочна форма навчання			
	усього	У тому числі			усього	У тому числі		
		л.	Пр.	с.р		Л.	пр	С.р
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
Змістовий модуль 1. Роль штучного інтелекту в сфері управління персоналом								
Тема 1. Поняття, види, можливості штучного інтелекту.	7	2	2	3	7	-	-	7
Тема 2. Сфери застосування ШІ у бізнесі та управлінні персоналом.	9	2	2	5	9	-	-	9
Тема 3. Етичні питання та виклики використання ШІ в управлінні персоналом.	9	2	2	5	9	1	1	7
Тема 4. Технологічний стек у ШІ для HR.	10	2	2	6	10	-	-	10
Тема 5. Основні етапи впровадження ШІ в HR-процеси.	10	2	2	6	10	1	1	8
Разом за змістовим модулем 1	**45**	**10**	**10**	**25**	**45**	**2**	**2**	**41**
Змістовний модуль 2. Підбір персоналу з використанням технологій ШІ								
Тема 6. ШІ в рекрутингу.	11	2	2	7	11	-	-	11
Тема 7. Алгоритми та системи рекомендацій у рекрутингу.	11	2	2	7	11	1	1	9
Тема 8. Застосування чат-ботів у процесі підбору персоналу.	12	2	2	8	12	-	-	12
Тема 9. Оцінка навичок кандидатів за допомогою ШІ.	11	2	2	7	11	1	1	9
Разом за змістовим модулем 2	**45**	**8**	**8**	**29**	**45**	**2**	**2**	**41**
Змістовний модуль 3. Розвиток та навчання персоналу за допомогою ШІ.								
Тема 10. Управління базою кандидатів.	10	2	2	6	10	-	-	10

Тема 11. Розвиток та навчання персоналу за допомогою ШІ.	12	2	2	8	12	-	-	12
Тема 12. Застосування чат-ботів для інтерактивного навчання.	10	2	2	6	10	1	1	8
Тема 13. Аналіз навчальних даних та оцінка результатів навчання.	10	2	2	6	10	1	1	8
Тема 14. Моніторинг продуктивності за допомогою інструментів ШІ.	9	2	2	5	18	-	-	18
Тема 15. Передбачувальна аналітика у HR.	9	2	2	5				
Разом за змістовим модулем 3	**60**	**12**	**12**	**36**	**60**	**2**	**2**	**56**
Разом за курсом	**150**	**30**	**30**	**90**	**150**	**6**	**6**	**138**

Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		Денна форма	Заочна форма
1	Поняття, види, можливості штучного інтелекту.	2	-
2	Сфери застосування ШІ у бізнесі та управлінні персоналом.	2	-
3	Етичні питання та виклики використання ШІ в управлінні персоналом.	2	1
4	Технологічний стек у ШІ для HR.	2	-
5	Основні етапи впровадження ШІ в HR-процеси.	2	1
6	ШІ в рекрутингу.	2	-
7	Алгоритми та системи рекомендацій у рекрутингу.	2	1
8	Застосування чат-ботів у процесі підбору персоналу.	2	-
9	Оцінка навичок кандидатів за допомогою ШІ.	2	1
10	Управління базою кандидатів.	2	-
11	Розвиток та навчання персоналу за допомогою ШІ.	2	-
12	Застосування чат-ботів для інтерактивного навчання.	2	1
13	Аналіз навчальних даних та оцінка результатів навчання.	2	1
14	Моніторинг продуктивності за допомогою інструментів ШІ.	2	-
15	Передбачувальна аналітика у HR.	2	-
	Разом	***30***	6

Самостійна робота

Розподіл годин самостійної роботи для студентів денної форми навчання:

- підготовка до практичних занять – ***2 год./1 заняття***;
- підготовка до лекцій – 2-3 год/1 робота;
- написання есе, власних текстів, аналітичний огляд – ***мінімум 2 годин на 1 роботу,***

Завдання для самостійної роботи

№ з/п	Вид роботи	Кількість годин	
		Денна форма	Заочна форма
1.	Підготовка до практичних занять	40	20
2.	Підготовка до лекцій	40	18
3.	Виконання індивідуальних завдань (написання есе, наукових статей і тез для науково-практичних конференцій)	10	100
	Разом	**90**	**138**

6. МЕТОДИ НАВЧАННЯ, ЗАСОБИ ДІАГНОСТИКИ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ТА МЕТОДІВ ЇХ ДЕМОНСТРУВАННЯ

Під час поточного контролю оцінюються відповіді студента на семінарських заняттях, результати завдань для самостійної роботи, а також якість виконання студентом індивідуального завдання у вигляді їх презентацій аудиторії.

Модульна контрольна робота проводиться в письмовій формі та включає два теоретичні питання, відповіді на які дають можливість оцінити рівень оволодіння теоретичним матеріалом з дисципліни.

Засобами оцінювання та методами демонстрування результатів навчання виступають:

- модульна контрольна робота;
- підготовка та публічний захист бізнес-план;
- залік.

7.ФОРМИ ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

Досягнення студента оцінюються за 100-бальною системою Університету.

Підсумкова оцінка навчального курсу включає в себе оцінки з поточного контролю і оцінки заключного контролю. У кожного компонента своя частка в загальній системі оцінок. У проміжних оцінках студент може набрати до 100 балів. Під компонентом проміжних оцінок розуміються поточні оцінки протягом семестру (активність, участь в дискусіях; виконання завдань та інше).

Поточний контроль проводиться на кожному семінарському занятті та за результатами виконання завдань самостійної роботи. Він передбачає оцінювання теоретичної підготовки здобувачів вищої освіти із зазначеної теми (у тому числі, самостійно опрацьованого матеріалу) під час роботи на семінарських заняттях.

Зарахування кредитів навчального курсу можливо тільки після досягнення результатів, запланованих РПНД, що виражається в одній з позитивних оцінок, передбачених чинним законодавством.

Форми поточного контролю – усне та письмове опитування, індивідуальна презентація виконаного завдання, підготовка реферату, виконання індивідуальних завдань.

Форми проміжного контролю – модульна контрольна робота.

Форми підсумкового контролю – залік.

Форми контролю результатів навчальної діяльності студентів та їх оцінювання

Відповіді на практичних заняттях	**Критерії оцінювання**
2	Відповідь правильна, повна, логічна, містить аналіз, систематизацію, узагальнення, використані міждисциплінарні зв'язки, містить аргументовані висновки
1	Відповідь частково правильна, містить неточності, недостатньо обґрунтована
0	Студент не дає відповіді.
Максимальна оцінка студента за даний компонент програми 30 (15 занять по 2 балів).	

Бізнес-план	**Критерії оцінювання**
31-40	Повноцінний і детальний аналіз ринку та конкурентів, з чітким визначенням цільової аудиторії, сильних і слабких сторін конкурентів, прогноз попиту. Чітка концепція клубу, продумана УТП, яка ясно показує відмінності та конкурентні переваги клубу. Повноцінна маркетингова стратегія з детальним описом цільових сегментів, каналів просування та конкретних заходів залучення клієнтів. Чіткий план управління персоналом із визначенням ролей, функцій, процесів підбору, навчання, мотивації та оцінки ефективності персоналу. Цілі чітко сформульовані, обґрунтовані, мають конкретний і реалістичний план досягнення з урахуванням ринкових умов та ресурсів клубу.
21-30	Аналіз ринку та конкурентів проведено частково, є загальне розуміння ринку та конкурентів, але недостатньо глибоке. Концепція описана, УТП є, але без детального розкриття переваг перед конкурентами. План управління персоналом розроблений частково, є опис основних ролей, але відсутні конкретні процеси навчання та мотивації. Цілі описані та частково обґрунтовані, є загальний план досягнення, але він не повністю реалістичний.
11-20	Є базовий аналіз ринку, але не враховано особливості конкурентного середовища та поведінку споживачів. Опис концепції є, але не виділяє клуб серед конкурентів, УТП неякісно сформульована. Маркетингова стратегія містить загальний план, але без конкретних методів залучення клієнтів. Фінансовий план є, але він поверховий і не враховує усіх витрат та можливих ризиків.
1-10	Аналіз ринку та конкурентів відсутній або поверховий, а інформація про цільову аудиторію недостатня.) Торгова пропозиція нечітка, а УТП слабо виражена або відсутня.) Відсутні основні фінансові показники або план не містить деталізації. Цілі нечіткі і не конкретизовані.
Максимальна оцінка студента за даний компонент програми 40 балів.	

Поточний модульний контроль

Форма контролю	Максимальна кількість балів	
	Денна форма	Заочна форма

Відповіді на практичних заняттях	15х2 бали = 30 балів	6х10 бали = 60 балів
Бізнес-план	40 балів	-
Контрольна робота (письмово)	30 балів	40 бали
Всього	100	100

8.КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

		Денна форма навчання		Заочна форма навчання	
		Вид роботи	Кількість балів	Вид роботи	Кількість балів
ЗМ1	Т1	Практичне заняття	2		
	Т2	Практичне заняття	2		
	Т3	Практичне заняття	2	Практичне заняття	10
	Т4	Практичне заняття	2		
	Т5	Практичне заняття	2	Практичне заняття	10
ЗМ2	Т6	Практичне заняття	2		
	Т7	Практичне заняття	2	Практичне заняття	10
	Т8	Практичне заняття	2		
	Т9	Практичне заняття	2	Практичне заняття	10
ЗМ3	Т10	Практичне заняття	2		
	Т11	Практичне заняття	2		
	Т12	Практичне заняття	2	Практичне заняття	10
	Т13	Практичне заняття	2	Практичне заняття	10
	Т14	Практичне заняття	2		
	Т15	Практичне заняття	2		
		Бізнес-план	40		40
		Контрольна робота	30		
Сума			100		100

9.РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основна література

1. Бакін М.О., Ларченко О.В. Використання штучного інтелекту в сільському господарстві. «Сучасна молодь в світі інформаційних технологій» : матеріали І Всеукр. наук.-практ. інтер-нет-конф. молодих вчених та здобувачів вищої освіти, присвяченої Дню науки. ХДЕУ. Херсон : Книжкове видавництво ФОП Вишемирський В.С, 2020. С. 31–33.
2. Куракова Л.Г. Використання систем штучного інтелекту в управлінні земельними ре-сурсами новостворених територіальних громад. Управління та раціональне використання зе-мельних ресурсів в новостворених територіальних громадах: проблеми та шляхи їх вирішення : Матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції. Херсон : ХДАЕУ, 2021. С 45–49.
3. Машлій Г., Мосій О., Пельчер М. Дослідження управлінських аспектів використання штучного інтелекту. Галицький економічний вісник. Том 57. No 2. С. 80–89.
4. Островська Г. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним потен-ціалом промислових підприємств. Галицький економічний вісник. 2019. Том 57. No 2. С. 89–98.
5. Чеславський Л. Штучний інтелект: питання етики та моралі. Громадська платформа «Спільно». 2019. URL: https://bit.ly/3O4GC2a
6. Chevalier F., Dejoux C. Artificial and human intelligence, what interactions? Artificial Intelligence and Human Resources Management: Business Practices. 2020. No 12. URL: https://bit.ly/3vdutzh
7. Charlwood A., Guenole N.Can HR adapt to the paradoxes of artificial intelligence? Human Resource Management Journal. First published: 07 January 2022. DOI: https://doi.org/10.1111/1748-8583.12433

Допоміжна література

1. Heinze, C. (2023, 7 серпня). 5 advantages and disadvantages of using AI in HR | TechTarget. HR Software. https://www.techtarget.com/searchhrsoftware/feature/Advantages-and-disadvantages-of-using-AI-in-HR
2. Gupta, C. (2023, 19 липня). The Advantages of AI in HR: Impact and Examples – Plum Blog. Employee Healthcare and Medical Benefits – Buy Online. https://www.plumhq.com/blog/ai-in-hr
3. Rataj, M. (2023, 29 травня). Unlocking the benefits of AI in human resources – Sloneek. https://www.sloneek.com/blog/benefits-of-ai-in-human-resources/
4. Hewage, A. (2023). Exploring the Applicability of Artificial Intelligence in Recruitment and Selection Processes: A Focus on the Recruitment Phase. Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 11(03), 603–634. https://doi.org/10.4236/jhrss.2023.113034

Інформаційні ресурси в інтернет

1. Дослідження консалтингово-аудиторської компанії Deloitte. URL: https://bit.ly/3jCgVYK
2. Дослідження HR-платформи Ideal. URL: https://ideal.com/product/diversity-equity-inclusion-intelligence/ Економіка та управління підприємствами.
3. Повідомлення пресслужби Міністерства економіки України. Громадська платформа «Еспресо». URL: https://bit.ly/3Eek3n1

Розробник програми _____Ольга КРАВЧУК